



Treasury Board of Canada
Secretariat

Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR À CE JOUR
POUR LE GROUPE
SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)

POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
VENANT À ÉCHÉANCE LE 20 JUIN 2025

Négociatrice : Janet Legge

Analyste principale : Nathalie Rodrigue

Analyste: Sarah Blanchard

4 décembre 2025
Mis à jour le 28 avril 2026

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
CHANGEMENTS ÉDITORIAUX.....	7
CHANGEMENTS ÉDITORIAUX LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES.....	8
DIVERS ARTICLES DISPONIBILITÉ, RAPPEL AU TRAVAIL, L'INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL, JOURS FÉRIÉS PAYÉS ET FRAIS DE TRANSPORT	9
DIVERS ARTICLES DÉFINITION DE FAMILLE.....	10
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	11
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	12
ARTICLE 7 LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	13
ARTICLE 8 RÉGIME DE SOINS DENTAIRES.....	14
ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	15
ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	16
ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	17
ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES	18
ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	19
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL.....	20
ARTICLE 27 PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE	29
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	30
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	31
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	32
ARTICLE 29 DISPONIBILITÉ.....	33
ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS	34
ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS	36
ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS	37
ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT	39
ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ	40

ARTICLE 38 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ	41
ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	43
ARTICLE 41 CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE	45
ARTICLE 44 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	46
ARTICLE 45 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES.....	47
ARTICLE 46 CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX	48
ARTICLE 48 CONGÉ POUR COMPARUTION	49
ARTICLE 52 CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ	50
ARTICLE 60 EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS	51
ARTICLE 62 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE	52
ARTICLE 67 ADMINISTRATION DE LA PAYE	53
ARTICLE 67 ADMINISTRATION DE LA PAYE	54
ARTICLE 69 DURÉE DE LA CONVENTION.....	55
APPENDICE D RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	57
APPENDICE F PROTOCOL D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	58
APPENDICE G PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA REVUE ET LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION.....	60
APPENDICE H PROTOCOLE D'ENTENTE PROTECTION SALARIALE – BLOCAGE DES POSTES.....	61
APPENDICE K PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	62

APPENDICE P PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU
TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE ...64

INTRODUCTION

En tenant compte de l'accent mis par le gouvernement du Canada sur l'utilisation efficiente et efficace des ressources, les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociation sont les suivants :

- préserver et améliorer les pouvoirs de gestion pour continuer à répondre aux exigences opérationnelles, notamment grâce à la technologie;
- exercer une responsabilité financière
- soutenir la simplification de l'administration de la paye;
- soutenir l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion; et
- répondre aux priorités opérationnelles des ministères.

Le gouvernement du Canada s'engage à négocier de bonne foi dans le but de conclure une convention collective équitable pour les employé-es qui tient compte du contexte économique et financier et qui est raisonnable pour la population canadienne.

Sous toutes réserves, ci-incluses sont les propositions initiales non-monétaires de l'employeur pour la négociation d'une convention collective unique concernant les employé-es membres de l'unité de négociation PA.

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions aux revendications de l'agent négociateur.

L'employeur propose également que les dispositions de la convention collective qui ne sont pas modifiées, supprimées ou ultimement traitées par les parties comme propositions, soient renouvelées avec seulement les modifications éditoriales nécessaires. Les dispositions ou protocoles d'entente venus à échéance ou qui doivent expirer à la signature d'une nouvelle convention collective ne seront pas renouvelés, à moins que les parties en conviennent autrement.

Les modifications proposées sont identifiées en bleue et en caractères gras (**exemple**) alors que les suppressions de texte proposées sont identifiées en bleues et rayées (~~exemple~~).

L'employeur se réserve également le droit de discuter de propositions monétaires, tels que les taux de rémunération et les notes de rémunération à une date ultérieure durant les négociations.

CHANGEMENTS ÉDITORIAUX

Afin d'optimiser le temps passé à la table avec les équipes de négociation collective, l'employeur propose que les changements éditoriaux à la convention collective soient discutés par les négociateurs et les analystes entre les séances de négociation.

Compte tenu de leur nature éditoriale, les modifications convenues n'entraîneraient pas de changements affectant l'application, la portée ou la valeur de la convention.

L'employeur fournirait une liste initiale des changements proposés à l'agent négociateur pour révision et l'agent négociateur serait invité à faire la même chose. Les parties se réserveraient le droit d'apporter tout changement à la table de négociation, si elles le jugent approprié.

Les parties se réserveraient également le droit de proposer d'autres changements éditoriaux pour discussion tout au long de la ronde de négociation collective.

Des changements éditoriaux proposés ont été déposés le 4 décembre 2025, pour la considération de l'agent négociateur.

**CHANGEMENTS ÉDITORIAUX
LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES**

Conformément à l'appendice « E » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres, les parties, par l'intermédiaire d'un comité mixte, achèvent la préparation d'un rapport incluant des recommandations pour l'intégration du langage inclusif quant à la neutralité des genres dans les conventions collectives (rapport).

L'employeur propose que les parties élaborent un plan pour l'intégration des modifications requises à la convention collective en dehors des séances de négociation. Conformément à l'appendice « E » et au rapport en cours de préparation par le comité mixte, les modifications relatives au langage inclusif quant à la neutralité des genres ne doivent pas entraîner de changements dans l'application, la portée ou la valeur de la convention.

DIVERS ARTICLES
DISPONIBILITÉ, RAPPEL AU TRAVAIL, L'INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL,
JOURS FÉRIÉS PAYÉS ET FRAIS DE TRANSPORT

L'employeur souhaite discuter de ces dispositions afin d'identifier les possibilités de simplifier et de clarifier le langage.

**DIVERS ARTICLES
DÉFINITION DE FAMILLE**

L'employeur souhaite discuter de la définition de famille afin d'identifier des opportunités de simplifier le langage.

**ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

(...)

« emploi continu » (continuous employment)

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi ~~de l'employeur à la date de la signature de la présente convention.~~

**ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

Cette proposition de supprimer le langage ci-dessous est liée à une proposition sous l'article 25 : durée du travail.

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

(...)

~~« tarif et trois quarts » (time and three-quarters)~~

~~désigne une fois et trois quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé-e.~~

**ARTICLE 7
LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

L'ajout propose ci-dessous est relié à une proposition sous l'appendice D : réaménagement des effectifs.

7.03

- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor, font partie de la présente convention :

Directive sur la prime au bilinguisme
Directive sur l'aide au transport quotidien
Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public
Directives sur le service extérieur
Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
Directive sur la réinstallation du CNM
Directive sur la santé et la sécurité au travail
Directive au Régime de soins de santé de la fonction publique
Directive sur les voyages
Directive sur les uniformes
Directive sur le réaménagement des effectifs

- b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

**ARTICLE 8
RÉGIME DE SOINS DENTAIRES**

**Proposition de l'employeur concernant une structure de gouvernance unique
pour le Régime de soins dentaires de la fonction publique (RSDFP)**

L'employeur propose :

- d'établir une table commune unique pour négocier les prestations dentaires avec tous les agents négociateurs, sous l'égide du Conseil national mixte (CNM);
- de dissoudre le Conseil de gestion du régime dentaire de l'AFPC;
- de supprimer la disposition relative au régime de soins dentaires des conventions collectives de l'AFPC.

Au cours de la présente ronde de négociations collectives, l'employeur propose de mettre sur pied un groupe de travail conjoint chargé d'élaborer une voie à suivre. Les discussions se dérouleront parallèlement aux négociations collectives, mais dans un forum séparé.

En mars 2026, aux tables SV et TC de l'AFPC, l'employeur a déposé cette même proposition. Il a souligné son objectif d'établir ce groupe de travail dans les 30 jours suivant le dépôt de cette proposition.

**ARTICLE 11
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

11.02 L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e. **De plus, l'Alliance doit informer l'employeur par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils à l'avance de la date d'entrée en vigueur de toute modification au montant de la retenue mensuelle autorisée.**

**ARTICLE 11
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

~~11.07 L'employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.~~

Rénumérer en conséquence

**ARTICLE 14
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE**

~~14.15 Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés et l'AFPC remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.~~

**ARTICLE 17
MESURES DISCIPLINAIRES**

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, **à l'exception des périodes de congé non payé**, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

**ARTICLE 24
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins ~~cent quatre-vingts (180)~~ **quatre-vingt-dix (90)** jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier notablement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

Dispositions exclues

~~Les paragraphes 25.13 à 25.23 inclusivement, en rapport avec le travail par poste, ne s'appliquent pas aux employé-e-s classifiés IS. Dans le cas des employé-e-s classifiés WP, ces paragraphes s'appliquent seulement aux employé-e-s du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée ainsi que ceux ou celles qui offrent de la thérapie comportementale dialectique.~~

Dispositions de dérogation

- i. Le présent article ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés ST, CR et AS (voir les dispositions de l'appendice B).
- ~~ii. L'horaire normal des postes précisé au paragraphe 25.17 ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés WP.~~

(...)

Travail de jour

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, 25.10 et 25.11 :

- a. la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement; et
- b. la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas non rémunérée, et se situe entre ~~7~~ 6 h et 18 h.

(...)

25.08 Horaire mobile

~~Sous réserve des nécessités du service, À la discrétion de l'employeur, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de peut travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, à condition que le total des heures quotidiennes s'élève à sept virgule cinq (7.5). Ces heures peuvent être non consécutives. , aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.~~

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

25.09 Horaire variable

- a. Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, **par accord mutuel entre l'employé-e et l'employeur**, l'employé-e peut, ~~s'il ou elle en fait la demande et que l'employeur y consent~~, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période d'au plus vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- b. Au cours de chaque période d'au plus vingt-huit (28) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- c. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.~~2422~~ à 25.~~2725~~.

25.10 Horaires d'été et d'hiver

L'employeur peut faire varier les heures de travail hebdomadaires et journalières à la suite de consultations avec l'Alliance de façon à permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver, à condition que le nombre total annuel des heures demeure inchangé.

25.11

- a. Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b. Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du

service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, **sauf dans les cas d'urgence**.

- c. Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.
- d. Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employé-e-s dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

25.12

- a. L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de **7 6 h** et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **sept (7) jours quarante-huit (48) heures** avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28 : heures supplémentaires.
- b. **Prime d'heures tardives**
L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant **7 6 h** et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

Travail par poste

25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a. sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- b. travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas non rémunérée d'une demi-heure (1/2);
- c. bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d. bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

(...)

~~25.17 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.22 et 25.23, l'horaire normal des postes est le suivant :~~

- a. ~~de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;~~
ou
- b. ~~de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.~~

~~Disposition de dérogation~~

~~Pour les employé-e-s du Service correctionnel du Canada classifiés WP qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée, les postes ne doivent pas débiter avant 7 h ni se terminer après 23 h.~~

~~25.1817~~ La pause-repas non rémunérée se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas non rémunérées peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employé-e-s de prendre leurs pauses-repas non rémunérées à des heures qui leur conviennent.

~~25.1918~~

- a. Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
 - i. le jour où il a commencé si la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
ou

- ii. le jour où il s'est terminé si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.

- b. En conséquence, le premier (1er) jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2e) jour de repos commence juste après minuit le premier (1er) jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

25.2019

- a. L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins ~~sept (7) jours quarante-huit (48) heures~~ portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1er) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28 : heures supplémentaires.
- b. L'employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'employeur.

25.2120 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'employeur peut :

- a. autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'employeur; et
- b. nonobstant les dispositions de l'alinéa 25.13d), autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes contre des jours de repos si cela ne fait pas augmenter les frais de l'employeur.

25.22

- ~~a. Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.17, l'employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~
- ~~b. Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.17, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~
- ~~c. Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.~~

25.2321 Aménagements d'horaires de postes variables

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.2220 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 ~~et 25.17~~. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b. Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur **à titre d'information**.
- c. Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.
- d. Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'employeur.

- e. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.2422 à 25.2725, inclusivement.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.2422 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.2321 sont stipulées aux paragraphes 25.2422 à 25.2725, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

25.2523 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

25.2624

- a. Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.2422 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas non rémunérées et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b. L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
 - i. La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
 - ii. La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.
 - iii. La durée maximale des horaires des agents au service de l'Agence canadienne du pari mutuel est d'un (1) an.

- c. Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.2725 Champ d'application particulier de la présente convention

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a. **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**

« taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

b. **Nombre minimum d'heures entre les postes**

L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas.

c. **Prime d'heure tardive (25.12 b))**

La prime d'heure tardive ne s'applique pas aux employés travaillant selon un horaire variable.

d. ~~Ⓞ~~ **Échange de postes (paragraphe 25.2120)**

Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

~~d.~~ **Heures supplémentaires (paragraphe 28.05 et 28.06)**

~~Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.~~

e. **Jours fériés payés (paragraphe 30.08)**

- i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

f. **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

g. **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 67.07a) est convertie en heures.

h. **Congé**

- i. Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. Pour chaque jour de congé utilisé, il faut déduire des crédits de congé, le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé-e ce jour-là.

**ARTICLE 27
PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE**

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail, ~~y compris les heures supplémentaires~~, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail, ~~y compris les heures supplémentaires~~, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

- b. (...)

**ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

L'employeur propose de déplacer ce langage à l'article 67, administration de la paye.

28.03 Généralités

- a. L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.05 et 28.06 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit quand :
 - i. le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales; et
 - ii. l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- b. Les employé-e-s doivent consigner de la manière déterminée par l'employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.
- c. Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.
- ~~d. Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.~~

**ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

28.06 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

- a. L'employé-e tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les premières (1ères) sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.
- b. L'employé-e tenu de travailler durant un deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) **à condition que l'employé-e ait également travaillé le premier (1er) jour de repos** (c'est-à-dire le deuxième (2e) jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).
- c. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ou
 - ii. la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.
- d. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 65.05.

**ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

28.09 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à :
 - i. l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas;
 - ou
 - ii. l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile **ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.**

**ARTICLE 29
DISPONIBILITÉ**

29.02

- a. L'employé-e désigné par **écrit lettre ou tableau** pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu, **une adresse courriel et/ou un autre moyen de communication** et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est **contacté appelé**.
- b. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- c. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas 28.05 c) et 28.06 c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.10.

**ARTICLE 30
JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

(...)

30.02 Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;
- j. le jour de Noël;
- k. l'Après-Noël;
- l. un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1er) lundi d'août;
- m. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

Pour plus de précision, les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au tarif normal.

30.03 L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle est en congé non payé conformément à l'article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.

30.04 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé de l'employé-e, ce jour est compté comme un jour férié, **jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au tarif normal**, et non comme un jour de congé.

**ARTICLE 30
JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

Travail accompli un jour férié

30.06 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur **s'efforcera de ne pas exiger ~~ne demande pas~~** à **un** l'employé-e de travailler et le 25 décembre et le 1er janvier pendant le temps des fêtes.

**ARTICLE 30
JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

30.08

- a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là; ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier :
 - i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement **du jour férié de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;** et
 - ii. d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures; et
 - iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.06b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.
- d. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.

- i. Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.
- ii. En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

**ARTICLE 32
TEMPS DE DÉPLACEMENT**

32.07

- a. À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé. **Dans un tel cas, il serait sujet aux alinéas 28.08 c) et d).**

- ~~b. Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'employeur est payé au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.~~

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Établissement du calendrier des congés annuels payés

34.05

- a. Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b. Établissement du calendrier des congés annuels :
 - i. Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales. L'employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1er mai pour la période estivale et au plus tard le 1er octobre pour la période hivernale.
 - ii. Nonobstant le sous-alinéa précédent et avec l'accord de l'Alliance, les ministères peuvent modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'employeur doit répondre aux demandes de congés dans les quinze (15) jours suivant ces nouvelles dates de présentations.
 - iii. Les périodes de congés annuels sont les suivantes :
 - pour la période estivale, du 1er juin au 30 septembre;
 - pour la période hivernale, du 1er décembre au 31 mars.
 - ~~iv. Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux (2) semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.~~
 - ~~v. Le terme « années de service » tel que défini au paragraphe 34.03 sert de facteur déterminant pour l'octroi des demandes seulement lorsque la demande de congé et tous les jours de repos et/ou les jours fériés payés prévus totalisent sept (7) jours consécutifs ou plus.~~
 - ~~vi. iv. Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales et le 15 septembre pour les vacances hivernales sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.~~
- c. (...)

ARTICLE 38
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

38.02 Indemnité de maternité

(...)

- c. Les indemnités de maternité versées conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)**, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)**, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.

(...)

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** qu'elle touchait ce jour-là.

(...)

38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 38.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

**ARTICLE 40
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

40.02 Indemnité parentale

(...)

Administration de l'indemnité parentale

(...)

Option 2 – Indemnité parentale prolongée

- l. Les indemnités parentales versées conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage consistent en ce qui suit :
 - i. (...)
 - ii. (...)
 - iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à

moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) **et 40.02(l)(iii)** pour le même enfant;

(...)

40.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

a. L'employé-e qui :

- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale **standard, tel que stipulé aux alinéas 40.02 c) à k)**, pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

(...)

ARTICLE 41
CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

41.03 À la discrétion de l'employeur, un congé non payé peut être accordé à un L'employé-e ~~bénéficie d'un congé non payé~~ pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a. l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- ~~d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.~~
- d. l'employé-e qui demande un congé pendant la période estivale soumettra sa demande de congé au plus tard le 15 avril, sauf si des circonstances urgentes ou imprévisibles surviennent. La période de congé estivale s'étend du 1er juin au 30 septembre.**

**ARTICLE 44
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

44.03 Sous réserve du paragraphe 44.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. **Un employé-e doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous médicaux ou dentaires pour des membres de la famille de manière à réduire au minimum ou éviter son absence du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé est accordé à l'employé-e pour conduire un membre de la famille à son rendez-vous lorsque le membre de la famille est incapable de s'y rendre seul** ~~pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires,~~ ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, ~~si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.~~ **Un employé-e qui demande un congé sous cette disposition doit prévenir son surveillant du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;**

- b. (...)

**ARTICLE 45
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES**

45.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- a. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- b. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- c. l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.
- d. l'employé-e doit prévenir l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.**

ARTICLE 46
CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX

46.01

- a. À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé temporairement.
- b. **Un employé-e doit prévenir l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.**

**ARTICLE 48
CONGÉ POUR COMPARUTION**

48.01 L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est sommé :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation ou autres instruments juridiques, comme témoin à une procédure, **à l'exception de procédures où l'employé-e est aussi une des parties**, qui a lieu :
 - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;
ou
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

**ARTICLE 52
CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ**

52.01 À la discrétion de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. **Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliorera ses qualifications.**

**ARTICLE 60
EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS**

60.03 La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction. La surveillance d'appels ne ~~doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires~~ **ne sera pas entreprise à des fins disciplinaires mais n'exclue pas le droit de la gestion de l'utiliser lorsqu'une inconduite se produit lors d'un appel.**

**ARTICLE 62
INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE**

62.05 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e., ~~sauf aux fins des régimes de prestations suivants:~~

- ~~• Loi sur la pension de la fonction publique~~
- ~~• Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique~~
- ~~• Régime de pensions du Canada~~
- ~~• Régime des rentes du Québec~~
- ~~• Assurance-emploi~~
- ~~• Loi sur l'indemnisation des agents de l'État~~
- Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation

**ARTICLE 67
ADMINISTRATION DE LA PAYE**

La proposition ci-dessous est liée à la proposition concernant l'**appendice H, Protocole d'entente Protection salariale – Blocage des postes.**

~~67.05 Le présent article est assujéti au protocole d'entente signé par l'employeur et l'Alliance le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.~~

**ARTICLE 67
ADMINISTRATION DE LA PAYE**

*L'employeur propose de déplacer le contenu du paragraphe **28.03 (d)** sous l'article **67**.*

67.09 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 69
DURÉE DE LA CONVENTION

69.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2025.

69.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention collective. Les autres dispositions de cette convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :**
 - i. Toutes les composantes de cette convention collective qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention collective à moins d'indications contraires expressément stipulées.**
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa (b)(i).**
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couvertures d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans cette convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa (a)(ii) entrent en vigueur.**

- b. Cette convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :**
 - i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des**

- heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
- ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui requièrent une intervention manuelle seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention collective.
- c. Dispositions applicables uniquement aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) :
- i. Les taux de rémunération seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la date de signature de cette convention collective.
 - ii. L'employeur fera de son mieux pour mettre en œuvre cette convention collective conformément au calendrier susmentionné au paragraphe b). S'il n'est pas possible de respecter les délais, l'employeur informera l'Alliance, au besoin, et les parties se consulteront au sujet de tout délai modifié.

**APPENDICE D
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

L'employeur propose de supprimer le contenu de l'appendice D et de le conserver pour une utilisation future.

APPENDICE F

PROTOCOL D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective**

~~Nonobstant les dispositions du paragraphe 67.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 69.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle:~~

- ~~1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes:~~
 - ~~i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.~~
 - ~~ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).~~
 - ~~iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couvertures d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.~~
- ~~2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants:~~
 - ~~a. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en~~

~~œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.~~

~~b. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.~~

~~c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre-cent-soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.~~

~~3. Recours de l'employé~~

~~a. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.~~

~~b. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.~~

~~c. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.~~

L'appendice F est conservé pour une utilisation future.

**APPENDICE G
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA REVUE ET LA
CONCEPTION DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA
RÉFORME DE LA CLASSIFICATION**

**~~Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction
publique du Canada concernant la revue et la conception de la structure des
groupes professionnels et la réforme de la classification~~**

~~Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance
de la Fonction publique du Canada concernant les employés de l'unité de
négociation Services des programmes et de l'administration.~~

~~Bien que les pouvoirs liés à la classification appartiennent exclusivement à
l'employeur aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et que
l'examen et la refonte de la structure du groupe PA est complété et approuvé,
l'employeur s'est engagé à poursuivre d'importantes consultations avec l'Alliance
concernant la mise en œuvre (c'est-à-dire la conversion) de la nouvelle structure du
groupe PA, avec l'objectif de négocier de nouveaux taux de rémunération reliés aux
nouvelles normes d'évaluation des emplois pour la convention collective
subséquente.~~

L'employeur propose de réserver l'appendice G pour une utilisation future.

APPENDICE H
PROTOCOLE D'ENTENTE PROTECTION SALARIALE – BLOCAGE DES POSTES

Généralités

(...)

Partie I

(...)

Partie II

~~La partie II du présent protocole d'entente s'applique aux titulaires de postes qui, à la date d'entrée en vigueur de ce protocole, sont rémunérés selon des taux de retenue.~~

- ~~1.— L'employé dont le poste a été déclassé avant la mise en œuvre du présent protocole, qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunéré à ce taux à la date qui précède immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique touche une somme forfaitaire équivalente à 100 % de l'augmentation à caractère économique prévue pour son ancien groupe et niveau (ou, lorsqu'il est assujéti à un régime de rémunération au rendement, le rajustement jusqu'au taux de rémunération maximal accessible), ladite somme étant calculée en fonction de son taux de rémunération annuel.~~
- ~~2.— L'employé qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunéré avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le montant est inférieur à celui qu'il aurait reçu en vertu de paragraphe 1 de la partie II touche une somme forfaitaire égale à la différence entre le montant calculé aux termes du paragraphe 1 de la partie II et toute augmentation de rémunération découlant du fait de ne plus être soumis au taux de retenue.~~

~~Signé à Ottawa, le 9^e jour du mois de février 1982.~~

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

APPENDICE K
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
LE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Protocole d'entente concernant
le congé pour activités syndicales

~~Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le syndicat) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.~~

~~Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :~~

- ~~• le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois (3) mois consécutifs par année;~~
- ~~• le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux (2) parties;~~
- ~~• l'employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.~~

~~Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'employeur prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné. Les coûts sont calculés selon les pratiques généralement reconnues.~~

~~Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'employeur durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 14.15 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'employeur.~~

~~Un comité mixte regroupant un nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur sera mis sur pied afin de régler les questions de mise en œuvre de ce nouveau programme, y compris mais sans s'y limiter, les factures, la comptabilité et le mode de transaction.~~

~~Le comité mixte aura pour principales tâches :~~

- ~~• de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente;~~
- ~~• d'établir les marches à suivre et les exigences de l'employeur en matière de déclaration;~~
et
- ~~• de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.~~

~~Si les deux (2) parties ne peuvent s'entendre sur le recouvrement des frais à même les cotisations syndicales, le comité mixte envisagera d'autres méthodes:~~

~~Le comité mixte sera mis sur pied et se réunira d'ici le 15 février 2017. Il terminera ses travaux au plus tard le 16 octobre 2017 et la mise en œuvre se fera le plus rapidement possible, à une date fixée par le comité.~~

~~Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles pourront recourir à la médiation. Toute modification conséquente sera apportée à l'article 14 et entrera en vigueur le 1er janvier 2018.~~

~~L'échéancier prévu pour les travaux et la mise en œuvre de ce mécanisme peut être prolongé par accord mutuel entre les deux (2) parties.~~

L'appendice K est conservé pour une utilisation future.

**APPENDICE P
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION
DE LA PAYE**

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts visant à identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, par consentement mutuel, se prévaloir de l'article 68 si une révision est nécessaire pour appuyer une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur divers sujets, y compris mais sans s'y limiter :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- paiements rétroactifs;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel;
- temps supplémentaire;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en œuvre [de la prochaine génération du d'un nouveau système intégré](#) de ressources humaines et de paye, selon la première (1ère) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.